تكوين العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية: جامعات قسنطينة نموذجا

أ.د.عبد المالك بن السبتي
مدير معهد علم المكتبات والتوثي

أ.صبرينة كشار
أ.مساعدة أ بمعهد علم المكتبات والتوثيق

جامعة قسنطينة 2

sabrinakechar@gmail.com bensebtimalek@yahoo.fr

الملخص

إن التطور الواقع في المجتمعات البشرية أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغير في مختلف الجوانب، وهذا التغير سببه تقدم معطيات العصر التقنية والعلمية، مما جعل الإنسان دائم التطلع والتقدم .ونحن نعيش في عصر يتسم بالصراع في مجالات الحياة كافة، ويتميز بالتطورات التكنولوجية وبالانفجار المعرفي .. لذلك تسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، وذلك لخلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والمعارف والتكنولوجيا لخدمه التنمية الشاملة في الدولة.

ويعتبر التدريب هو حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة، وفى كافه المنشآت على اختلاف أنواعها .فمهما اجتهدنا في اختيار الأفراد، فإنهم في حاجة لرفع كفاءتهم العلمية والمهارية وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة تساهم في زيادة قدراتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية الحالية والمستقبلية. كما أن العلاقة المستمرة ذات التأثير المتبادل بين الفرد والعمل، إذا تركت دون تجديد، فقد يترتب على ذلك تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها وتجمد خبراته ومهارته عند حد معين وربما تقلصها وانكماشها وعجزها عن مقابلة ما يستجد من تطورات.

هذا، ويعتبر التكوين ضروريا لمهنة المكتبات والمعلومات وذلك لتجدد مطالب المهنة في حد ذاتها، حيث تتطور فيها التقنيات والمعارف بسرعة كبيرة .فالتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها المجال تقتضي أن يتوفر أخصائيو المعلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه هذه التكنولوجيا، وما يترتب عليها من استحداث أساليب ونظم وأدوات تكاد تلمس كل جوانب العمل المكتبي .ومن ثم تصبح الحاجة إلى التكوين ملحة، فهو الوسيلة الفعالة لتحسين وتطوير أداء أخصائيي المكتبات.

يحتاج هذا التكوين إلى جهد متواصل واستعداد ذهني وإدراك واضح بأن إية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكن في الوقت الذي تعيش فيه أن تضمن لأي فرد المستقبل المهني المطلوب .فأخصائي المكتبة بالذات عليه أن يتذكر

دائماً أن تعليمه المهني لا يتوقف بمجرد حصوله على المؤهل، لأن التطور الحادث في المجال يعطي التكوين المستمر بعدا ضروريا لماله من فعالية في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية ..

فالإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه لا يلغى أو يقلل من الحاجة الملحة إلى النمو المهني المستمر له سواء كان بالاعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجهة المعنية من برامج تدريبية .حيث أن الإعداد قبل الخدمة في الجامعة هو مجرد بدء طريق النمو المهني لأخصائي المكتبة، أما التكوين فهو الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني .ويمكن القول إن إعداد أخصائي المكتبة قبل الخدمة وتدريبه أثناءها يمثلان جناحي النمو المهني والارتقاء العلمي له . فالتكوين وسيله مناسبة للتغير ورفع سقف الطموحات لدى أخصائي المكتبة .لأنه شرط أساسي لنجاحه في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة. ومن خلال بحثنا هذا ارتأينا أن نسلط الضوء على المكتبات الجامعية الجزائرية واتخاذ جامعات قسنطينة2 نموذجا .لمحاولة معرفة واقع تكوين العاملين بها.

الكلمات المفتاحية :التكوين،التكوين المستمر، تكوين العاملين، المكتبات الجامعية الجزائرية ،قسنطينة2

مقدمة:

تعتبر المكتبة الجامعية محور العملية التعليمية حيث تأخذ بعين الاعتبار ، اهتمام الدارسين و الباحثين، إذا توفر لهم مختلف المصادر التعليمية والثقافية التي تدعم تكوينهم و أبحاثهم واهتماماتهم التعليمية المتنوعة ، ولذا عليها أن تهتم بتكوين كوادرها حتى تتمكن من الاستغلال الأمثل والجيد للمعلومات خاصة منها المعلومات الإلكترونية.

ومكتبات جامعة قسنطينة -2-التي تضم كل من : مكتبات الكليات ، و مكتبات الأقسام لم تكن بمنأى عن هذه التغيرات و التطورات الحديثة فهي تسعى دائما إلى توفير أكبر كمية من المعلومات المنشورة من خلال رصيدها الإلكتروني ، و في تحقيق إمكانية الوصول إلى المعلومات الإلكترونية ، لا بد على المكتبة و الجهات المسؤولة عن التكوين والاهتمام باختصاصي المعلومات و تنظيم دورات تكوينية منتظمة تكسبه مهارات و خبرات على استراتجيات البحث عن المعلومات في الوسط الرقمي الإفتراضي ، وبذلك تحقيق كفاءة عالية في التحكم في المعلومات . ومن ثمة الوصول السريع إليها.

2- أهمية الدراسة :

يعتبر التكوين لأخصائي المعلومات أمرا حتميا، خاصة وانه من يعتمد عليه في تسيير و تنظيم الرصيد المعلوماتي ، حتى يصبح قادرا على التعامل بدقة و كفاءة ، مؤهلا للاندماج في البيئة التكنولوجية ، و أداء مهامه على أكمل وجه

جاءت هذه الدراسة لإبراز واقع المكتبي بالمكتبات الجامعية لجامعة قسنطينة (2) وماتمكن أن يتحصل عليه هذا الأخير من خلال التكوين الذي تلقاه ، أم هناك حاجة إلى تنظيم دورات تدريبية مستمرة و منتظمة ذات علاقة بالتطور التكنولوجي اللامتناهي الذي يبحث دائما على أسهل الطرق لتخزين و استرجاع المعلومات. و من ثم تتجلى أهمية التكوين المستمر بالمكتبة الجامعية باعتبارها محور العملية التعليمية.

– 3الإشكالية:

إن التطور التكنو لوجي في مجال المعلومات و الإتصال أثر بشكل كبير على مختلف القطاعات الإقتصادية و السياسية و العلمية التي أصبحت تعتمد على المعلومة في تطورها و إستمرارها و الإهتمام الكامل في ايجاد الطريقة المثلى للوصول إليها. كما أن المكتبات الجامعية عرفت تحولا من حيث المبنى والتجهيز و الرصيد الوثائقي و الخدمات التي تقدمها للمستفيدين و ظهور أدوار جديدة للعاملين بها . الأمر الذي يستدعي التكوين الدائم و المتواصل للمكتبيين بالمكاتب الجامعية من أجل رفع قدراتهم الإنتاجية و تحسين مهاراتهم و إكسابهم خبرة مهنية ، حتى يتسنى لهم تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين من المكتبة الجامعية. و لكي تعرف مدى فعالية التكوين الذي يتلقاه المكتبي لمكتبات جامعة قسنطينة 2 لابد من معرفة ما مدى قدرة المكتبي على تنظيم و تسيير المعلومات الإلكترونية ، و ما مدى قدرته على التحكم في إستراتيجيات البحث عن المعلومات ؟

- **تساؤلات الدراسة:**

- ماطبيعة التكوين الذي يتلقاه المكتبي ، و هل يتناسب مع التطورات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات؟

- هل تكوين المكتبي بالمكتبة الجامعية يمكنه من التحكم في استراتجيات البحث عن المعلومات ؟
- هل التكوين الحالي للمكتبي بالمكتبة الجامعية يمكنه من إفادة المستفيدين ومساعدتهم على الوصول إلى المعلومات التي هم بحاجة إليها؟
- **فرضيات الدراسة**
- يتحسن مستوى المكتبين إلا بالوعي بأهمية التكوين المستمر و الدائم.
- تتحقق الكفاءة في مكتباتنا الجامعية ، بإعداد برامج تكوينية علمية منظمة.
- إن تطوير و استمرار المؤسسات لن يتأ تى إلا بتبني التكوين المستمر.

مصطلحات الدراسة:

1- **مفهوم التكوين:**

يعتبر موضوع التكوين من المواضيع العامة والمتشعبة، لذلك يصعب الإحاطة بجميع جوانبه، لأنه يتعلق بالإنسان بكل عمقه وتعقيداته من جهة، ويتأثر بالمحيط المتغير والمتجدد من جهة أخرى، الشئ الذي جعل مفهوم التكوين ينال إهتمام العديد المختصين، وما يمكن التأكيد عليه في هذه البداية هو أن مفهوم التكوين أصبح في الوقت الحاضر مفهوما جوهريا شديد التعقيد نظرا لتعدد مقاصده وأهدافه، بحكم تعدد السياقات التي يرد فيها، خاصة إذا علمنا أن هذا القرن عرف بإسم) قرن التربية أوقرن التكوين **Le pédagogique** (**siècle.**ويتميز التكوين بتعاريفه الكثيرة والمتنوعة، والمفاهيم المترادفة والمتقاربة له مثل :الإعداد **Preparation**ومفهوم التأهيل **Qualification** ومفهوم التدريب **Training** ومفهوم التكوين **Formation**.

إن التكوين كمفردة لغوية إسم مشتق من فعل" كون "التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل، والمكون للشئ لا ينتهي الى ذلك إلا بعد إحداث تغييرات ومعالجة لمادته الأولية من خلال عمليات الإضافة والتصحيح التي تدخل على الحالة الأولية التي يكون عليها هذا الشئ .هذا لما يتعلق الأمر بالمادة، أما لما يتعلق الامر بالإنسان، فالمقصود عادة هو التكوين المعنوي، والتعديل والتغيير المعنوي قد يعني إكتساب الإنسان معارف ومهارات وإتجاهات وأسلوب حياة جديد بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات ومهام لم يكن بمقدوره القيا بها من قبل.

وقد ورد تعريفه في قاموس كيليه " **Quillet** التكوين معناه هيكلة، بناء وتحضير طرف معين من قبل مختصين للقيام بعمل ما، مثلا تكوين المسلحين يعني تحضيرهم، تجهيزهم وكذا تعليمهم في المجال .

ويعرفه **Pièrre L'ovart** بأنه" :أداة للتكيف، تسمح للأفراد بتحسين معارفهم والتطور في عملهم"، أما فيما يخص الباحثين المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، فيرى" البنهاوي "أن" المقصود بتكوين الموظفين إتخاذ كافة الوسائل التي تضمن للمكتبة أداء أفضل في جميع الأعمال والخدمات التي تقدمها"، ويعرف أحمد جمال برعي في مرجعه " التخطيط للتدريب في مجالات التنمية "التكوين على أنه" عملية تعديل إيجابي ذو إتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والإتجاهات الصالحة للعمل والأنماط السلوكية، والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه ."مختص آخر يعرف التكوين أنه" :كمجمل المعارف، والقدرات، والسلوكات، المؤدية إلى كفاءات مؤهلة، للعمل الناجع، وقابلة للتوظيف الفوري في إطار مهني ."كما يعني التكوين عموما أنه عملية محددة مسبقا بأهداف معينة، تطمح إلى

إكتساب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية، والمهارات ، والسلوكات التي تمكنه من القيام بوظيفته أو مهنة معينة .

وبناء على ماسبق عرضه من تعاريف، نخلص الى أنه مهما تعددت التعاريف، فإن أغلب الخبراء يتفقون على أن التكوين "هو مصطلح عام ينطوي تحته العديد من المفاهيم ، فالتأهيل المهني، والتكوين المتواصل، والتنمية المهنية، والتدريب أثناء الخدمة، وإعادة التكوين وغيرها من المفاهيم، كلها وسائل وأساليب تستخدم لفائدة تكوين العاملين .وعليه فإن التكوين يهدف إلى تطوير الجماعات في إطار الهيئات التي ينتمون إليها، بغية إثراء المسارات الوظيفية للعاملين على المدى الطويل، وذالك عن طريق التكفل الحقيقي بالموظف من خلال تطوير كفاءاته وتنمية مهاراته ورفع مستواه المهني .وفي الأخير نخلص أن التكوين يحدث تغيرات على ثلاث مستويات وهي:

- **مستوى معرفي** :فالتكوين هنا يعمل على زيادة المستوى المعرفي للفرد أو المتكون حيث يزوده بالمعارف العامة.
- **مستوى المهارات** :هنا التكوين يهدف إلى امتلاك المهارات والعمل على تنميتها وذلك من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون ومن ثم زيادة الإنتاجية.
- **مستوى السلوكات** :هنا عملية التكوين تتعدى المعارف والمهارات لتشمل سلوكات الفرد التي هي نتاج تفاعله مع البيئة الخارجية له .

1.1 التكوين المستمر للمكتبيين:

التكوين المستمر هو تكوين إضافي يتلقاه المكتبي لتطوير معارفه و مستواه المهني بهدف تحسين الخدمات المقدمة للمستفيد و المؤسسة مكان العمل .

.2.1.1التكوين المستمر :

التكوين المستمر ضرورة حتمية من أجل تطور الشعوب و النهوض بكافة القطاعات ، و قطاع المعلومات يعتبر قطاعا إقتصاديا هام جدا يقاس عليه تطور الشعوب و تأخرها ، لذا يجب الإهتمام بالعاملن بهذا القطاع الحيوي من خلال الإهتمام الدائم بتكوينهم و تجديد مهاراتهم و معارفهم و معلوماتهم على ضوء مايستجد من تطورات و تجارب في ميدان تخصصهم ، لأن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكنها في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهيل الكامل، فالمعلومات تصبح متقادمة و لا تؤهل الفرد لتقديم الأفضل في مجال عمله ، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة إعادة و ضع برامج خاصة بالتكوين المستمر تهدف إلى التعريف بعلم المعلومات و تقنياته و كذلك التخصصات المتصلة به بالإضافة إلى اللغات و كل المواضيع التي من شأنها إثراء أفكار و مهارات المكتبي.

لذا على المكتبي الإستمرار في التكوين عن طريق الجهات المنظمة للدورات التكوينية و البرامج و الأنشطة التي تدعم و تمنح فرصا أخرى للتعرف على كل جديد ، كذلك عن طريق التعلم الذاتي و مدى الحياة المهنية الذي يمنح للفرد الإكتساب الدائم للمعلومات و المهارات الجديدة.

فالتكوين مدى الحياة ضروري جدا في عصر لا يرحم من ينتظر أن يتصدق عليه بالمعلومات من بين القطاعات الحيوية و المهمة في التطور و التنمية الوطنية ، لذا يجب على كل المهنيين من مختصين و غير مختصين الإهتمام الدائم و المستمر بالتكوين بكل أنواعه و خاصة التكوين الذاتي هو عملية تعليمية متواصلة مع حياة الفرد ، فالفرد هو المسؤول الأول عن تكوينه نفسه بذاته . التكوين الذاتي يعطي القدرة على مواجهة التحديات الحاصلة و المحتملة و كذا تحقيق طموحات الفرد و تلبية حاجاته من النمو الذاتي و التطوير في أفكاره و قدراته ، فالتكوين مدى الحياة هو تكوين الإدامة و تحديث المعلومات لمواجهة التغيرات الكبيرة و لمواجهة المستقبل الذي يأتي دائما بالجديد و المتجدد .

2- الجهات المسؤولة عن تكوين المكتبيين

مسؤولية التكوين في علم المكتبات تقع على عاتق كل من:

1.2الجامعات، المعاهد و الأقسام:

تعتبر الجامعات و المدارس المتخصصة في مجال المكتبات و المعلومات من أهم الإنجازات التي عملت على ترسيخ فكرة تدريس علم المكتبات و المعلومات و تطويره و تطوير المكتبات و ذلك بتدريس النظريات العلمية وتركز عليها مما يساعد المكتبيين على فهم المشكلات التي تواجههم وتمكنهم من إيجاد الحلول الموضوعية لها بطريقة أكثر علمية وموضوعية مما يمكن أن تتيحه لهم الخبرة العملية وحدها ، و تسليط الأضواء على المشكلات العملية ومعالجتها من جميع الزوايا من خلال البحث والدراسة في برامجها الأكاديمية .

في عام1976 ، أصدر الاتحاد الدولي للجمعيات والمؤسسات المكتبية" IFLA معايير مدارس المكتبات"، تحتوي على المعايير الخاصة بـــ : موقع المدرسة، اسمها ومستواها التنظيمي ، مبناها وتجهيزاها، أهدافها وأغراضها، تنظيمها وتمويلها، مبناها وتجهيزاها، فضلا عن المعايير الخاصة بالمكتبة وهيئة التدريس والعاملين غير الأكاديميين، والمناهج والتعليم المستمر ، وقبول الطلبة ، وشروط إتمام الدراسة ، والدرجات العلمية ، والإدارة ، واتخاذ القرارات ، والسجلات والتخطيط .فهي مؤسسات أكاديمية تمتاز بالتأثير على المجتمع فضلا عن كونها مسؤولة عن القيام بالأعمال التي تهدف إلى خدمة المجتمع مثل التدريب وتنظيم الدورات القصيرة والمؤتمرات والندوات وتنظيم المحاضرات العامة و نحو ذلك من النشاطات التي تربط الجامعة.

.3.2الجمعيات المهنية :

تعتبر الجمعيات المهنية في العديد من البلاد المتقدمة المتحدث الرسمي بإسم العاملين في هذا المجال والمعبر عن أفكارهم وطموحاتهم، كما تعتبر بعض هذه الجمعيات المعبر عن إتجاهات الحكومة تجاه المجال أيضا .إلا أن الغالب في هذه الجمعيات هو كونها جمعيات طوعيه ترمي إلى إستكمال دور المؤسسات الحكومية الرسمية المهتمة بالمجال والتي لا تستطيع بمفردها إنجار كل تطلعات المنتمين للمهنة.

و من أجل وضع أسس و معايير و مواصفات تساعد تنظيم المكتبات أصبحت هذه الأخيرة بحاجة ماسة لمثل هذا النوع من المؤسسات المتمثل في الجمعيات المهنية في مجال المكتبات و المعلومات حيث تقوم بأنشطة عديدة تتمثل في :

- تأهيل العاملين في مجال المكتبات إلى مستوى علمي أفضل و الحصول على شهادات أعلى من مستواهم الحالي من خلال المنح الدراسية.
- تبادل الخبرات و الأفكار من خلال المشاركة في المؤتمرات و الندوات.
- تنظيم دورات تكوينية للعاملين من أجل إكسابهم مهارات جديدة للإرتقاء بالمستوى المهني.
- تساعد العاملين في حل المشاكل المهنية عن طريق تقديم الإستشارات اللازمة.
- تنظيم معارض بكل ماهو جديد في مجال المكتبات و التي تساعد في تبادل الأفكار و الخبرات
- بين العاملين في مجال المكتبات و المعلومات.

و الجمعيات المهنية أقدم من الجامعات والمدارس اهتماما بالتأهيل في مجال المكتبات و تعتبر جمعية المكتبات الأمريكية خير مثال على ذلك من خلال إهتمامها و دعوتها إلى إدماج مقررات دراسية لها علاقة بالمكتبات و التوثيق ، و للجمعيات المهنية أربعة أبعاد أساسية:

- الاضطلاع بمسؤولية التأهيل كاملة.
- إقرار وتطبيق معايير اعتماد المؤهلات اللازمة لشغل الوظائف في المجال.
- تنظيم البرامج والدورات التدريبية.
- نشر الإنتاج الفكري المهني وأدوات العمل في المجال .

و لايزال على الجمعيات مواصلة نظالها بكثافة خاصة في المرحلة الحالية التي تشهد تغييرات سريعة في مجال المكتبات والمعلومات و نتيجة المستجدات التكنولوجية وتطور احتياجات المستفيدين إلى المعلومات ، ويتمثل دور الجمعيات أساساً في العمل على تحول المكتبات التقليدية إلى مكتبات حديثة وإعادة تدريب الكوادر لمواكبة التطورات والمساهمة في مراجعة المعايير الموحدة والتقنيات لفهرسة الملفات الإلكترونية والتفكير في مراجعة مناهج الدراسة في أقسام ومدارس المكتبات.

3.3المكتبات و مرافق المعلومات :

تعتبر المكتبات مجالا مهنيا بالدرجة الأولى و التي تتأثر بنقص المكتبيين و عدم تأهيلهم للقيام بمهامهم و تطوير خدمات المكتبات و المعلومات ، فالمكتبات تعمل على تطوير علم المكتبات عن طريق تدريب العاملين في حقل المكتبات المتخصصين و غير المتخصصين عن طريق عقد دورات تدريبية و رفع مستواهم المهني و كذلك إقامة معارض و عقد المؤتمرات و الندوات و كل مايساهم في تطوير كفاءة المكتبي و تحسين وضعية المكتبات ، و خير نموذج ما قامت به المكتبة الوطنية الجزائرية بعد الإستقلال ، و كانت لاتملك مكتبي جزائري متخصص و مؤهل، حيث قامت بتنظيم دورات تدريبية للعاملين بها و تأهيلهم للقيام بتنظيم و تسيير المكتبة و جعلها في خدمة المجتمع .

4- خطوات التكوين:

تتمثل في خمسة مراحل أساسية هي:

أ-مرحلة جمع و تحليل البيانات:

من أجل التخطيط الجيد للتكوين لابد من جمع معلومات شاملة و متكاملة عن التنظيم الإداري للمؤسسة مع تحديد الإمكانيات المادية و تحديد الأفراد المعنيين بالتكوين مع معرفة تطور النشاط الوظيفي.

ب-مرحلة تحديد الإحتياجات:

يتم تحديد الإحتياجات الحالية و المستقبلية المتجددة و المستمرة للأفراد الذين يحتاجون إلى التكوين مع تحديد نوع التكوين الذي يتلائم و الحاجة التكوينية، فأهمية تحديد الحاجة الفعلية للأفراد تزيد من تطوير المهارات و القدرات.

ج-مرحلة تصميم البرامج التكوينية:

البرامج التكوينية تهتم بتحديد المحتوى و المعلومات التي تزيد من المعارف و المهارات لدى الأفراد ، مع تحديد الأسلوب و المكان و الزمان الذي يتناسب و المحتوى التكويني و المتابعة المستمرة للبرنامج و مدى نجاحه في تحقيق الأهداف.

د-مرحلة تنفيد البرنامج التكويني :

و يتم ذلك عن طريق الإدارة الجيدة للبرنامج التكويني و التي تتحمل المسؤولية في نجاح أو فشل العملية التكوينية عن طريق تحديد الفترة الزمنية و تنسيق التتابع الزمني للموضوعات مع الإتصال بالمتكونيين و المكونيين المؤهلين.

ه-مرحلة تقييم البرنامج التكويني:

يتم تقييم البرنامج التكويني من أجل تحقيق الفاعلية المستهدفة من التكوين ، لذا فهو ضروري لكل عملية تكوينية من أجل تحديد نقاط الضعف في الأداء من خلال تحليل و دراسة الأداء بعد التكوين و تحديد الفجوة و النقائص التي لازالت عالقة و أسبابها سواء المادية أو البشرية ، فالتقييم يحدد جودة التكوين من خلال أداء العاملين و له أهمية كبيرة في تطوير المهارات الفردية و تحقيق الإستمرارية للمؤسسات.

.2- 4البرامج التكوينية:

البرنامج التكويني مجموعة من الخبرات و النشاطات و الفعاليات المبرمجة و المخططة ،فالبرامج التكوينية هي إنعكاس للإحتياجات التكوينية التي يراعى عند وضعها مواصفات المتدربين و المدربين و الإمكانيات المادية و تحديد المكان و الزمان من تحقيق الأهداف للمؤسسات ، و تصميم البرامج التدريبية يجب مراعاة الجوانب التالية:

- تحديد هدف البرنامج

- تحديد الفئة المتدربة ، عددهم و شروط الترشيح
- تحديد نظام البرنامج كالتفرغ للبرنامج كليا أو جزئيا و غيرها
- تحديد الموضوعات و أسلوب عرضها
- تحديد الوقت اللازم للتنفيد ، و التجهيزات المساعدة
- تحديد أسماء المحاضرين أو المدربين
- تحديد كلفة البرنامج ، و كلفة المتدرب الواحد
- تحديد موقع المتدرب
- تحديد واجبات المتدربين في أثناء التكوين ، كإرتباطهم بإعداد بحوث أو دراسات
- تحديد المعايير التي تستخدم في تقييم البرنامج التكويني

فالبرامج التكوينية تتطلب عناصر أساسية كالمتدرب و المدرب و تحديد مكان التدريب بدقة و تحديد تكاليف التكوين بالإضافة إلى المتابعة و تقييم العملية التكوينية من خلال قياس النتائج بإستخدام وسائل قياس كأسلوب المقابلة، أسلوب المشاهدة أثناء التكوين ، التقارير الدورية ، إستقصاء آراء المتدربين و المدربين .

5-حاجة إختصاصي المعلومات إلى التكوين:

تحرص مهنة المكتبات على متابعة ممارسي هذه المهنة لأحدث التطورات في مجال تخصصهم بالتكوين المستمر الذي هو " عبارة عن عملية تطوير الموارد البشرية و تحديث خبراتها و الذي يعد عنصرا مهما في عملية الولوج إلى عصر المعلومات " و " هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم و تحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه ."فالتكوين المستمر يحتاج إلى جهد فردي متواصل و إستعداد ذهني و حسب أنّ التكوين الشخصي و الفردي لا يقل أهمية على التكوين عن طريق مجموعات عمل هذا لاينفي أهمية أنواع التكوين الأخرى التي

تزيد من تطوير المهارات   و إكساب المعارف الجديدة . حيث أنّ الحاجة إلى تكوين العاملين في المكتبات أثناء الخدمة تنشأ من المواقف التالية:

- التغيرات الكبيرة من الإجراءات و الأدوات المستخدمة في تخزين و إعداد و إسترجاع و بث المعلومات.
- زيادة الإعتراف بقيمة المعلومات في المجالات الإقتصادية و الإجتماعية ، مما أدى إلى زيادة الطلب على المعلومات.
- التطور المذهل في الحواسيب و تقنيات الإتصالات و النشر الإلكتروني.
- التغيرات السريعة للتكنولوجيا و ما نتج عنها في تغير أنماط العمل في مجال المكتبات و المعلومات.
- الإهتمام المتزايد بتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين .

فالأدوار الجديدة التي يقوم بها إختصاصي المعلومات في ظل التقنيات الحديثة للمعلومات تتطلب منه التأهيل الدائم و المستمر من حيث تنظيم المعلومات و معالجتها و إسترجاع المعلومات الإلكترونية ، لذا عليه أن يهتم بشتى أنواع التكوين التي تمنح له الفرصة في تطوير أفكاره و تجديد معلوماته و إكتساب مهارات و قدرات وظيفية جديدة من أجل تطوير المكتبات و تقديم خدمات المعلومات في بيئة رقمية تضم " إبتكار إستراتيجيات البحث الجديدة ، تقييم مواقع الويب، توجيه المستفيدين و تدريبهم ، تحقيق التكامل بين مصادر المعلومات المتشابكة ، تحليل المعلومات، إعداد واصفات البيانات) الميتاداتا(، رقمنة المعلومات ، و تصميم واجهات التعامل و البوابات "فعلى إدارة المكتبات تقديم الدعم الكافي لتكوين المهنيين إلى جانب الدور الكبير الذي تقوم به الجمعيات المهنية للمكتبيين من تنظيم دورات تدريبية متواصلة تمس كل أوجه التكنولوجية الحديثة و تكسب الأفراد سلوكات جديدة إتجاه بعضهم البعض من جهة و إتجاه المهام المنوطة بها من جهة أخرى ، فالتكوين المستمر أمر ضروري لجميع العاملين في قطاع المكتبات و المعلومات على المستوى الفردي و على المستوى الجماعي المنظم من طرف إدارة المكتبات ، لأنّ التطورات التقنية المستمرة

في مجال المعلومات و الإتصالات تحتم على المكتبي المختص أن يتعلم بإستمرار للإرتقاء بمستوى متطلبات العصر الذي يعيش فيه.

6-الدراسة الميدانية :

يعتبر الجانب الميداني للدراسة تكملة و تدعيم للخلفية النظرية للبحث ، من خلال النتائج المتوصل إليها التي تعكس الواقع المدروس و تفسره بإتباع منهج ملائم للظاهرة المدروسة و جمع البيانات بالإعتماد على الأدوات و الأساليب المنهجية المناسبة لموضوع الدراسة

6-1 مجتمع الدراسة الميدانية:

يتكون مجتمع الدراسةالميدانية لهذا البحث من المكتبيين الممارسين في المكتبات الجامعية في قسنطينة2 ،المنتمين للأسلاك التالية:

- رئيس محافظ بالمكتبات الجامعية
- محافظ بالمكتبات الجامعية
- ملحق بالمكتبات الجامعية
- مساعدبالمكتبات الجامعية

لتحديد مجتمع الدراسة،قمنا بمسح شامل للمكتبيين في المكتبات الجامعية ،الكليات ،الأقسام لجامعة قسنطينة2 ،تم احصاء 24 مكتبيا من الأسلاك الأربعة موزعين على المكتبات التي شملتها الدراسة الميدانية ،و نوضح من خلال الجدول الآتي ، العدد الإجمالي للمكتبين وفقا لكل رتبة على مستوى جامعة قسنطينة2 .

الرتبة	العدد

محافظ رئيسي	01
محافظ مكتبات	03
ملحق مكتبات	09
مساعد مكتبات	11
المجموع	**24**

الجدول رقم (1) ، توزيع المكتبيين حسب الرتب

أما بالنسبة للمكتبات الجامعية) حسب النوع (والتي شملتها الدراسة الميدانية ، الجدول التالي يوضح ذلك:

مكتبات الجامعة	**عدد المكتبيين**
مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية	08
مكتبة كلية علم النفس	01
مكتبة كلية العلوم الإقتصادية و التسيير	05
مكتبة كلية الرياضة	01
معهد علم المكتبات والتوثيق	06
مكتبة قسم الاعلام الالي	03
المجموع	**24**

الجدول رقم (2) ، مجتمع و عينة الدراسة على مستوى مكتبات الجامعة

من خلال هذا الجدولين يتضح لنا توزيع المكتبيين على مستوى مكتبات الجامعة الغير متساوي من جهة ، إفتقاد البعض إلى إختصاصي مكتبات يشرف على تسيير و إدارة المكتبة ، ، و هذا النقص الكبير على مستوى المكتبات بسبب إلتحاق حاملين الشهادات العليا بسلك التعليم و ترك مواصلة العمل في المكتبات .

6-2أسئلة الدراسة الميدانية:

جاءت الدراسة الميدانية مبنية على أربعة أسئلة جوهرية حول التكوين وأهميته لدى أفراد مجتمع الدراسة ، جاءت الصياغة كالتالي:

- السؤال الأول:**هل تلقيتم تكوينا منذ تم تعيينكم في المنصب؟**
- السؤال الثاني:**من الجهة المسؤولة عن تنظيم مثل هذه الدورات التكوينية؟**
- السؤال الثالث:**هل ترون ضرورة إجراء التكوين في المكتبات؟**
- السؤال الرابع:**ما هو تقييمك للبرامج التكويينية التي تلقيتها ؟**

2-1-6تحليل الإجابات

- السؤال الأول:**هل تلقيتم تكوينا منذ تم تعيينكم في المنصب.؟**

الجواب	التكرارات	النسبة%
نعم	10	41,66
لا	14	58,33
المجموع	24	99,99

يبين هذا الجدول نسبة الإستفادة من التكوين المستمر والتي تعد جد منخفضة حيث أن نسبة 58,33% **من** المكتبيين الذين أجابوا على الإستبيان لم يستفيدوا من التكوين ، في حين أن نسبة المكتبيين الذين استفادوا بلغت41,66% ،إذ هذا يدل على النقص الكبير الملاحظ في التكوين لدى مختلف الفئات المكتبية التي شملتها هذه الدراسة,

بناءا على هذه النتائج المتحصل عليها في هذا السؤال الذي مفاده نسبة الإستفادة من التكوين عند هؤلاء .لذا من الضروري النظر إلى التكوين والإيمان به لمختلف مستوياته،لأنه المنفذ أو الوسيلة الناجعة لسد ثغرات ومعالجة النقائص المسجلة عند المكتبيين خاصة الذين لم يتلقوا تكوينا في التخصصات الجديدة ،و لم

يستفيدوا من أدنى صيغة للتكوين ،ومحاولة تدارك كل النقائص والعراقيل التي تشكل عائقا ،قصد التأقلم مع متطلبات المهنة المكتبية في ظل العالم الإفتراضي والتكنولوجيا التي اكتسحت كل الميادين.

- السؤال الثاني:**من الجهة المسؤولة عن تنظيم مثل هذه الدورات التكوينية؟**

االجواب	التكرارات	النسبة%
الجامعة	19	79,16
منظمات وجمعيات	0	
تعاون بين المؤسسات	05	20,83
المجموع	24 99,99	

تعد مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي هي الجهة الرئيسية المنظمة والمشرفة على التكوين ونفقاته ،لعمال المكتبات الجامعية ،ذلك بنسبة79,16% حسب ما ورد في الجدول أعلاه ،أما نسبة 20,83%فقد أجابت في شكل تعاون بين المؤسسات التوثيقية.

وذكرت هذه الأخيرة بعض المؤسسات: مركزالبحث الإعلام العلمي والتقني CERIST وبعض المؤسسات الأجنبية كممثلي قواعد البيانات العالمية في الجزائر......CADOC

- السؤال الثالث:**هل ترون ضرورة إجراء التكوين في المكتبات؟**

االجواب	التكرارات	النسبة%
نعم	24	99,99
لا	0	0
المجموع	24	99,99

تدل النتائج على أنه أجمعت فئة المبحوثين على ضرورة التكوين المستمر ،هذا يدل على الأهمية التي يوليها المكتبيون لتحسين أدائهم والرفع من مستواهم. الشطر الثاني من السؤال:أهداف التكوين لدى هاته الفئات.

إذا أجبتم ب نعم فلأي غرض:

- تحسين أداء العمل
- مواكبة التطورات التكنولوجية
- إكتساب سلوكات من أجل التعامل مع المستفيد.

االجواب	**التك اراد**	**النس بة %**
تحسين أداء العمل	04	6, 66
مواكبة التطورات الحديثة	20	3, 33
إكتساب سلوكات مع المستفيد	0	00
المجمـ وع	24	**99 %**

لقد أخذت مواكبة التطورات التكنولوجية حصة الأسد وذلك بنسبة % 83,33 ،إذ تبين أنها من أول الإهتمامات المكتبيين ووعيهم بأهمية إكتساب القدرة على العمل بالتقنيات والتكنولوجيات الجديدة في مجال المكتبات والمعلومات ،خاصة الإبحار عبر الأنترنت الذي مكنهم من تتبع كل المستجدات والتطورات الحاصلة في مختلف المكتبات الجامعية في العالم ،كما أن تحسين الأداء للعمل المكتبي من الأهداف التي يحققها التكوين المستمر حسب الإجابات الواردة وذلك ما أكدته النسبة % 16,66 ،كانت من بين الأهداف الإضافية ،ما يسمى ب التكوين الذاتي . autoformation الذي يعتبر من أهم أنواع التكوين المستمر لتحسين و تجديد معلومات و مهارات الفرد الذي يعتمد أساسا على نفسه.

- السؤال الرابع:**ما هو تقييمك للبرامج التكويينية التي تلقيتها ؟**

النسبة%	التكرارات	الجواب
4,16	01	ضعيفة
83,33	20	متوسطة
12,5	03	مفيدة
99,99	24	المجموع

لقد أجمعت الفئة المستجوبة على أن البرامج متوسطة من حيث محتواها وذلك ما أكدته النسبة 83,33 % فلا بد من تنسيق وتنظيم لهاته البرامج من طرف جهات مختصة في مجال المكتبات ،حبذا لو يكون التكوين غير محدد بفترة زمنية محددة ، أو إن صح الأمر لا يكون تكوين مناسباتي ،مثلا عند إقتناء نظام جديد للمكتبات ،تبرمج دورة تكوينية ،زد على ذلك معظم ،إن لم نقل جل الدورات التدريبية ذات طابع نظري أكثر منه عملي تطبيقي،كان من الأجدر تنظيم ورشات عمل دورية يدعى إليها أساتذة علم المكتبات والمعلومات إضافة إلى أساتذة من الأقسام العلمية الأخرى الذين لهم علاقة أو إهتمام بقضايا المعلومات وتقنياتها.وعليه لا بد من تأهيل هذه الكوادر نظريا و علميا لتدارك نقائصهم في المجال المهني.

7-نتائج الدراسة الميدانية:

بالنظر الى الأجوبة الواردة على الأسئلة المطروحة نلاحظ:

- الرغبة الكبيرة لدى المكتبيين في الإستفادة من التكوين المستمر لتحديث وتطوير مهاراتهم وسلوكاتهم المهنية ،وقد قدرت النسبة99,99%،غذ تتجه ميولاتهم في الإستفادة من التكوين في مجالات التكنولوجيا ،خاصة وأن الشهادات العلمية وحدها في أي تخصص لا يمكنها أن تؤدي الدور الكامل والاساسي لضمان المستقبل المهني ،أضف غلى ذلك التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات اثر على طابع المكتبة الذي أخذ يتطور ،فمن مكتبة تقليدية إلى مؤتمة فإلكترونية وصولا إلى المكتبة الإفتراضية.

في ضوء هاته المعطيات ،أغلبية أفراد مجتمع الدراسة يعتبرون التكوين المستمر ،أضمن وسيلة تساعد المكتبيين على تدارك نقائصهم المهنية والإرتماء في أحضان التكنولوجياقصد مسايرة المفاهيم الجديدة للعمل المكتبي.

يمكن إدراج نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

- كانت نسبة التكوين منخفضة في المكتبات التي شملتها الدراسة الميدانية خاصة للملحقين بالمكتبات الجامعية و المساعدين أيضا. إذ اقتصرت على المحافظين ورؤساء المحافظين في المكتبات التابعة لمؤسسات التعليم العالي.
- أبدى أفراد مجتمع الدراسة رغبتهم في التكوين وضرورة تبنيه في المكتبات الجامعية ،خاصة النقص الذي تعانيه مكتباتنا من المتخصصين في علم المكتبات والتوثيق.
- وعي المبحوثين بأهمية التكوين في تحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم حسب متطلبات العصر.
- ميل أفراد مجتمع الدراسة وتفضيلهم لإجراء التكوين في مجال التكنولوجيات الحديثة لمواجهة تحديات المستقبل وإحاطتهم علما بكل ما هو جديدفي مجال المكتبات بكل أنواعها وفروعها.
- عدم رضى المبحوثين عن البرامج التكوينية ووتقييمهم لها بالضعف من ناحية المحتوى وفترات التدريب ،ايضا كانت في معظمها نظرية. لا تضيف أي شيء لمجالهم المهني.فضلوا لو تكن ورشات تطبيقية لمتخصصين في المجال.

المقترحات:

بناءا على ضوء النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة يمكن أن نقدم جملة من الإقتراحات نجملها فيمايلي:

- تنظيم دورات تكوينية في أقسام المكتبات ،وفق إطار تنظيمي وتنسيق من مختلف الجهات المسؤولة.

- توسيع التعاون وتطوير العلاقات بين المكتبات في الداخل والخارج وإيجاد صيغ لتنظيمها.

- تزويد المتكونين بمعارف نظرية وتطبيقية ذات الإهتمام أكثر بالتكنولوجيا ،خاصة استراتيجيات البحث عن المعلومات الإلكترونية.

- تحسيس المكتبيين بأهمية الإعتماد على النفس في تطوير معارفهم بالتكوين الذاتي .

- تعميم التكوين على كل العاملين بالمكتبات على مستوى الجامعة.

الخاتمة

التكوين ضرورة حتمية من أجل تطور الشعوب والنهوض بكافة القطاعات ، وقطاع المعلومات، ويعتبر قطاعا اقتصاديا هاما جدا يقاس عليه تطور الشعوب وتأخرها لذا يجب الاهتمام بالعاملين بهذا القطاع الحيوي من خلال الاهتمام الدائم بتكوينهم وتجديد مهاراتهم ومعارفهم ومعلوماتهم على ضوء مايستجد من تطورات وتجارب في ميدان تخصصهم ، لأن أية شهادة مهما كانت درجاتها لايمكنها في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهل الكامل .فالمعلومات تصبح متقادمة ولا تؤهل الفرد لتقديم الأفضل في مجال علمه، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة إعادة وضع برامج خاصة بالتكوين تهدف إلى التعرف بعلم المعلومات وتقنياته ، وكذلك التخصصات المتصلة به بالإضافة إلى اللغات وكل المواضيع التي من شأنها رفع مستوى مهارات المكتبي . فالتكوين مدى الحياة ،هو تكوين وتحديث المعلومات لمواجهة التغيرات

الكبيرة .ولمواجهة المستقبل الذي يأتي دائما بالجديد،والمتجدد.